

# **Тема: Оценка трудовых показателей**

- 1. Показатели по труду, их взаимосвязь**
- 2. Оценка расходов на оплату труда**
- 3. Оценка уровня производительности труда**
- 4. Анализ численности и состава работников**

Основными показателями по труду и его оплате являются:

- ФЗП – фонд заработной платы;
- Ч – среднесписочная численность работников;
- СВ – средняя выработка на одного работника (производительность труда);
- СЗ – средняя заработная плата одного работника;
- Т – товарооборот.

Все трудовые показатели взаимосвязаны:

$$T = СВ \cdot Ч; \quad СВ = \frac{T}{Ч}; \quad Ч = \frac{T}{СВ};$$

$$\PhiЗП = СЗ \cdot Ч; \quad СЗ = \frac{\PhiЗП}{Ч}; \quad Ч = \frac{\PhiЗП}{СЗ};$$

Точно так же взаимосвязаны и индексы этих показателей, что позволяет на основе установленных темпов роста одних показателей определять темпы роста других.

*Пример 1.* Товарооборот возрастет на 10,5%, а численность работников – на 1,7%.

Как изменится производительность труда?

$$1,105:1,017=1,087.$$

*Пример 2.* Товарооборот возрастет на 8,6%, а производительность труда – на 7%. Тогда численность работников ?

$$1,086:1,07=1,015$$

*Пример 3.* Численность работников снизится на 1,2%, а производительность труда возрастет на 9,5%.

Как изменится товарооборот?

Целью анализа показателей по труду и его оплате является изучение и оценка эффективности использования рабочей силы.

Анализ показателей по труду производится в определенной последовательности:

- анализ средств, направляемых на оплату труда (фонда заработной платы);
- анализ производительности труда;
- анализ численности и состава работников.

Основными источниками информации для проведения анализа являются:

- план по труду;
- статистические отчеты по труду;
- первичные учетные документы по труду и заработной плате;
- внеучетные источники информации, материалы выборочных обследований, наблюдений, опросов.

## Показатели по труду и его оплате

| Показатели                            | Предш. год | Отчет. год | % измен | Отклон +; - |
|---------------------------------------|------------|------------|---------|-------------|
| <b>Всего по торговле</b>              |            |            |         |             |
| 1. ФЗП, тыс.р                         | 3265,2     | 3960,6     | 121,3   | +695,4      |
| 2. ФЗП в % к обороту                  | 8,12       | 7,87       | -       | -0,25       |
| 3. Среднесп. числ., чел.              | 123        | 125        | 101,6   | +2          |
| 4. Произв.труда, тыс.р.               | 327        | 402,8      | 123,2   | 75,8        |
| 5. Ср.зар/плата, руб.                 | 26546      | 31685      | 119,4   | +5139       |
| <b>В т. ч. работников торг. зала</b>  |            |            |         |             |
| 6. ФЗП, тыс.р.                        | 1633,8     | 2021       | 123,7   | +387,2      |
| 7. ФЗП в % к обороту                  | 4,06       | 4,01       | -       | -0,05       |
| 8. Среднесп. числ., чел.              | 69         | 72         | 104,3   | +3          |
| 9. Произв.труда, тыс.р.               | 585,9      | 699,3      | 119,4   | 113,4       |
| 10. Ср.зар/плата, руб.                | 23678      | 28069      | 118,5   | +4391       |
| 11. Уд.в. раб. торг.зала в общ.Ч,%    | 56,76      | 57,75      | -       | +0,99       |
| 12. Уд.в. ФЗП раб.тр.г.з. в общем ФЗП | 50,04      | 51,03      | -       | +0,99       |
| 13. Товарооборот, тыс.р               | 40222      | 50246      | 125,2   | +10124      |



## 2. Оценка расходов на оплату труда

Основные задачи анализа фонда заработной платы:

- оценка суммы и уровня расходов на оплату труда;
- выявление изменений показателей в отчетном периоде и причин, обусловивших эти изменения;
- изучение динамики фонда заработной платы;
- определение влияния факторов на изменение величины ФЗП;
- изучение состава и направлений расходования ФЗП;
- оценка расходов на оплату труда по их доле в издержках обращения;
- определение средней заработной платы по основным категориям работников и изучение ее изменений;
- оценка эффективности использования ФЗП;
- выявление резервов повышения эффективности использования расходов на оплату труда и путей их оптимизации.

# Последовательность анализа ФЗП

## 1. Определяется *абсолютная сумма фонда заработной платы (ФЗП)*,

которая включает сумму оплаты труда в денежной, натуральной форме за отработанное время, стимулирующие доплаты и надбавки, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, премии, единовременные поощрительные выплаты, материальную помощь, выплаты на питание, жилье, топливо, носящие регулярный характер.

**ФЗП = 3960,6 тыс.р.**

## 2. Определяется уровень расходов на оплату труда ( $Y_{\text{ФЗП}}$ ):

Делением фонда заработной платы (ФЗП) на товарооборот (Т) и умножением на 100%:

$$Y_{\text{ФЗП}} = \frac{\text{ФЗП}}{\text{Т}} \cdot 100\%.$$

В нашем примере уровень расходов на оплату труда в отчетном году составил 7,87%:

$$\frac{3960,6}{50346} \cdot 100\%$$

3. Определяется **абсолютная сумма изменения фонда заработной платы** ( $\pm\Delta \PhiЗП_{\text{абс}}$ ) по сравнению с предшествующим периодом как разница между фактическим ( $\PhiЗП_1$ ) и предшествующим фондом заработной платы ( $\PhiЗП_0$ ):

$$\pm\Delta \PhiЗП_{\text{абс}} = \PhiЗП_1 - \PhiЗП_0.$$

В нашем примере абсолютная сумма прироста фонда заработной платы составила 695,4 тыс.р.

$$= 3960,6 - 3265,2$$

По сравнению с планом находится абсолютная сумма экономии или перерасхода  $\PhiЗП$ .

4. Рассчитывается **относительная сумма изменения фонда заработной платы ( $\pm \Delta \Phi ЗП_{отн}$ )** по сравнению с предшествующим периодом:

умножение разницы в уровне расходов на оплату труда на фактический товарооборот и делением на 100%:

$$\pm \Delta \Phi ЗП_{отн} = \frac{(y_{\Phi ЗП_1} - y_{\Phi ЗП_0}) \cdot T_1}{100\%}$$

В нашем примере относительная сумма снижения фонда заработной платы, по сравнению с аналогичным показателем предшествующего года, составила 125,9 тыс. р.:  $\frac{(7,87 - 8,12) \cdot 50346}{100}$

5. находится **размер изменения (роста или снижения) уровня расходов на оплату труда (Р)** как разница между фактическим уровнем и базисным уровнем:

$$P = Y_{\text{ФЗП}_1} - Y_{\text{ФЗП}_0}$$

В нашем примере размер снижения уровня расходов на оплату труда в отчетном году, по сравнению с аналогичным показателем предшествующего года, составил 0,25%:

$$7,87 - 8,12$$

6. Рассчитывается **темп изменения (роста или снижения) уровня расходов на оплату труда** делением размера изменения уровня расходов на оплату труда на базисный уровень расходов на оплату труда и умножением на 100%:

$$T = \frac{Y_{\text{ФЗП}_1} - Y_{\text{ФЗП}_0}}{Y_{\text{ФЗП}_0}} \cdot 100\%.$$

В нашем примере темп снижения уровня расходов на оплату труда составил:

$$\frac{7,87 - 8,12}{8,12} \cdot 100 = 3\%.$$

## **7. Рассчитывается *влияние факторов на изменение фонда заработной платы.***

Факторы, влияющие на изменение фонда заработной платы, можно объединить в две группы:

- численность работников и средняя заработная плата на одного работника;
- оборот розничной торговли, средняя заработная плата на одного работника и средняя выработка на одного работника.

*Влияние изменения численности работников и средней заработной платы на одного работника определяется способом (приемом) разниц.*



## Первая группа факторов

Влияние изменения численности работников ( $\pm\Delta\PhiЗП_{\text{ч}}$ ) определяется умножением разницы в численности работников ( $\text{Ч}_1 - \text{Ч}_0$ ) на среднюю заработную плату на одного работника в базисном (плановом) периоде ( $\text{СЗ}_0$ ):

$$\pm\Delta\PhiЗП_{\text{ч}} = (\text{Ч}_1 - \text{Ч}_0) \times \text{СЗ}_0.$$

Влияние изменения средней заработной платы на одного работника ( $\pm\Delta\PhiЗП_{\text{сз}}$ ) рассчитывается умножением разницы в средней заработной плате ( $\text{СЗ}_1 - \text{СЗ}_0$ ) на численность работников в отчетном периоде ( $\text{Ч}_1$ ):

$$\pm\Delta\PhiЗП_{\text{сз}} = (\text{СЗ}_1 - \text{СЗ}_0) \cdot \text{Ч}_1$$

## В нашем примере

Общее отклонение:

$$3960,6 - 3265,2 = +695,4 \text{ тыс. р.}$$

В том числе:

- за счет увеличения численности работников:

$$(125 - 123) \cdot 26546 = +53,1 \text{ тыс. р.}$$

- за счет роста средней заработной платы:

$$(31685 - 26546) \cdot 125 = +642,3 \text{ тыс. р.}$$

Совокупное влияние факторов:

$$53,1 + 642,3 = 695,4 \text{ тыс. р.}$$

## Вторая группа факторов

*Влияние изменения товарооборота, средней заработной платы на одного работника и средней выработки на одного работника определяется способом цепных подстановок с помощью формулы:*

$$\Phi_{ЗП} = \frac{T \cdot CZ}{CB},$$

Суть способа цепных подстановок заключается в последовательной замене базисных показателей фактическими.

В результате каждой подстановки определяется скорректированный ФЗП, который сравнивается с результатом предыдущей подстановки.

Разница между подстановками свидетельствует о влиянии факторов.

Влияние изменения товарооборота определяется как разница между первой подстановкой и ФЗП базисного периода:

$$\pm \Delta \text{ФЗП}_T = \frac{T_1 \cdot CЗ_0}{CB_0} - \frac{T_0 \cdot CЗ_0}{CB_0}.$$

Влияние изменения средней заработной платы определяется как разница между второй и первой подстановками:

$$\pm \Delta \text{ФЗП}_{CЗ} = \frac{T_1 \cdot CЗ_1}{CB_0} - \frac{T_1 \cdot CЗ_0}{CB_0}.$$

Влияние изменения средней выработки определяется как разница между ФЗП отчетного периода и второй подстановкой:

$$\pm \Delta \text{ФЗП}_{CB} = \frac{T_1 \cdot CЗ_1}{CB_1} - \frac{T_1 \cdot CЗ_1}{CB_0}.$$

## ПРИМЕР

Общее отклонение:

$$3960,6 - 3265,2 = +695,4 \text{ тыс.р.}$$

В том числе:

- за счет роста товарооборота:

$$\begin{aligned} & \frac{50346 \cdot 26,546}{327} - \frac{40222 \cdot 26,546}{327} = \\ & = 4087,1 - 3265,2 = +821,9 \text{ тыс.р.} \end{aligned}$$

- за счет увеличения средней заработной платы

$$\frac{50346 \cdot 31,685}{327} - \frac{50346 \cdot 26,546}{327} =$$

$$= 4878,3 - 4087,1 = +791,2 \text{ тыс. р.}$$

- за счет роста средней выработки:

$$\frac{50346 \cdot 31,685}{402,8} - \frac{50346 \cdot 31,685}{327} =$$

$$= 3960,6 - 4878,3 = -917,7 \text{ тыс. р.}$$

Совокупное влияние факторов:

$$821,9 + 791,2 - 917,7 = +695,4 \text{ тыс. руб.}$$

**8. Изучается *состав фонда заработной платы*.** С этой целью проводится анализ использования средств на оплату труда по отдельным направлениям.

**9. Изучается *доля расходов на оплату труда в издержках обращения и доходах от торговой деятельности*.**

Первый показатель характеризует долю расходов на оплату труда в общих расходах организации;

Второй показатель характеризует часть доходов, используемую для возмещения расходов на оплату труда.

## 10. Дается оценка **эффективности использования средств на оплату труда.**

Для оценки эффективности использования средств на оплату труда исчисляются следующие показатели:

- товарооборот на один рубль фонда заработной платы;
- прибыль на один рубль фонда заработной платы;
- фонд заработной платы на одного работника;
- интегральный показатель эффективности использования фонда заработной платы

$$\text{Э} = \sqrt{C_T \cdot C_P},$$

$C_T$  – товарооборот на один рубль фонда заработной платы (показатель стимулирования оборота);

$C_P$  – прибыль на один рубль фонда заработной платы (показатель стимулирования прибыли).



### 3. Оценка уровня производительности труда

*Основными задачами анализа производительности труда являются:*

- оценка достигнутого уровня производительности труда работников;
- выявление изменений показателей производительности труда и причин, обусловивших изменения;
- определение влияния различных факторов на изменение показателей производительности труда;
- определение роли производительности труда в наращивании объемов деятельности;
- выявление соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы;
- выявление резервов роста производительности труда и разработка мероприятий по ее повышению.

Основной прием анализа – *сравнение*. При анализе фактические показатели производительности труда сравнивают с базисными.

В процессе анализа важно установить *факторы, влияющие на изменение производительности труда*.

При анализе производительности труда также устанавливается доля прироста оборота розничной торговли, полученная вследствие повышения производительности труда и увеличения численности работников.

С этой целью определяется **доля прироста товарооборота за счет роста производительности труда** ( $D_{CB}$ ) делением суммы прироста товарооборота за счет роста производительности труда ( $\Delta T_{CB}$ ) на весь прирост товарооборота ( $\Delta T$ ) и умножением на 100%:

$$D_{CB} = \frac{\pm \Delta T_{CB}}{\pm \Delta T} \cdot 100,$$

Сумма прироста товарооборота за счет роста производительности труда определяется умножением разницы в средней выработке на численность работников в отчетном периоде:

$$\pm \Delta T_{\text{CB}} = (CB_1 - CB_0) \cdot Ч_1,$$

- где  $\pm \Delta T_{\text{CB}}$  – сумма прироста товарооборота за счет роста производительности труда;
- $CB_1, CB_0$  – средняя выработка на одного работника в отчетном и предшествующем периоде соответственно;
- $Ч_1$  – численность работников в отчетном периоде.

Необходимо стремиться к тому, чтобы большая часть прироста товарооборота достигалась за счет эффективного использования трудовых ресурсов, то есть роста производительности труда.

В ходе анализа показателей по труду определяется, в каком *соотношении* находятся в анализируемом периоде *средняя выработка и средняя заработная плата*. Положительным является опережение темпов роста производительности труда (сравнивая со средней заработной платой). Несоблюдение этих соотношений приводит к перерасходу фонда заработной платы.

Анализ производительности труда заканчивается обобщением и оценкой достигнутых результатов. Выявляются неиспользованные резервы роста производительности труда.

## 4. Анализ численности и состава работников

Эффективность финансово-хозяйственной деятельности районной кооперативной организации во многом зависит от численности и состава работников, рационального их использования.

### Задачи анализа численности и состава работников

- выяснение отклонения фактической численности работников от численности прошлых лет;
- изучение причин отклонений;
- изучение состава кадров по категориям работников;
- определение качественного состава по полу, возрасту, образованию, стажу работы;
- определение текучести кадров и ее причин;
- разработка мероприятий по эффективному использованию кадров.

Анализ численности и состава работников, осуществляется по двум основным направлениям.

- **Во-первых**, выявляется *абсолютное отклонение численности работников*
- **Во-вторых**, определяется *относительное отклонение численности работников* ( $\pm \Delta \text{Ч}_{\text{отн.}}$ ) с учетом изменения оборота - как разница между фактической ( $\text{Ч}_1$ ) и скорректированной численностью работников ( $\text{Ч}_{\text{скор}}$ ):

$$\pm \Delta \text{Ч}_{\text{отн}} = \text{Ч}_1 - \text{Ч}_{\text{скор}}$$

Скорректированная численность ( $\text{Ч}_{\text{скор}}$ ) определяется умножением базисной численности ( $\text{Ч}_0$ ) на индекс оборота ( $\text{У}_{\text{от}}$ ):

$$\text{Ч}_{\text{скор}} = \text{Ч}_0 \cdot \text{У}_{\text{от}}$$

Важной частью анализа численности работников является *изучение структуры отдельных категорий работников в общей численности.*

Изучение структуры кадров осуществляется путем сопоставления фактического и базисного (планового) удельного веса численности каждой категории работников в общей численности.



В процессе анализа численности работников особое внимание уделяется обеспеченности специалистами.

*Обеспеченность специалистами* ( $K_{об}$ ) характеризуется отношением фактической численности специалистов ( $Ч_1$ ) к числу специалистов, предусмотренных штатным расписанием ( $Ч_0$ ), выраженным в процентах:

$$K_{об} = \frac{Ч_1}{Ч_0} \cdot 100.$$

Анализ обеспеченности специалистами дополняется анализом насыщенности. *Насыщенность специалистами* ( $K_{\text{нас}}$ ) определяется отношением числа специалистов ( $Ч_{\text{спец}}$ ) к среднесписочной численности работников ( $Ч$ ), выраженным в процентах:

$$K_{\text{нас}} = \frac{Ч_{\text{спец}}}{Ч} \cdot 100$$

Особое внимание при анализе численности работников следует уделить *анализу движения кадров*.

Так, определяются показатели интенсивности оборота рабочей силы: коэффициент оборота по приему ( $K_{\text{п}}$ ), по увольнению ( $K_{\text{у}}$ ), общего оборота ( $K_{\text{о}}$ ), а также коэффициент текучести ( $K_{\text{т}}$ ) и др.

При анализе фактические данные сравниваются с данными предшествующего года, выявляются причины увольнения работников, разрабатываются мероприятия по созданию стабильных коллективов.